



SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE



IL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DEL PROGETTONE TRADIZIONALE

Il Progettone, istituito con LP 32/90, è uno strumento di politica attiva del lavoro per la ricollocazione in attività di pubblica utilità dei lavoratori ultracinquantenni e delle lavoratrici ultraquarantacinquenni che sono stati espulsi dalle imprese e non più riassorbiti dal mercato del lavoro ordinario.

A seguito del loro licenziamento e della conseguente iscrizione nelle liste di mobilità, l'Agenzia del Lavoro ne promuove la riassunzione in azienda e, se ciò non dovesse avvenire entro un certo lasso di tempo, i lavoratori vengono segnalati dalla Commissione provinciale per l'Impiego (CPI) al Servizio Conservazione della Natura e Valorizzazione Ambientale (SCNVA) per l'inserimento nel Progettone fino al raggiungimento del requisito minimo pensionabile. Oggi esso conta circa 950 unità, assunte a tempo indeterminato.

La legge istitutiva e le successive deliberazioni della GP definiscono gli ambiti di attività socialmente utili in cui possono essere occupati i lavoratori.

I soggetti beneficiari di tali prestazioni lavorative sono gli enti pubblici che ne fanno richiesta e che dichiarano la disponibilità a compartecipare alla spesa per il costo del personale che verrà loro assegnato. Gli Enti destinatari delle risorse umane sono Comuni, Enti funzionali PAT, Società a partecipazione pubblica, Comunità di Valle, APSP, Azienda Sanitaria, ecc. Il SCNVA gestisce i rapporti con gli Enti.

Al fine dell'assegnazione del personale, l'iter procedurale prevede che l'Ente inoltri richiesta di una o più unità di personale, a tempo pieno o parziale, nelle attività previste, e attesti la disponibilità a compartecipare alla spesa del costo del personale (dai 300 ai 600 euro mensili circa).

Il Servizio ricercherà quindi tra i soggetti segnalati dalla CPI e in attesa di occupazione quel-

li che meglio si adattano alle esigenze dell'Ente. L'inserimento lavorativo si ispira ai principi del collocamento mirato ed individualizzato per meglio rispondere alle attitudini, potenzialità ed esperienze lavorative pregresse dei lavoratori, tenendo conto delle loro condizioni fisiche e psichiche ed al contempo delle richieste di intervento inoltrate dagli Enti.

Il modello organizzativo prevede che l'Ente beneficiario della prestazione lavorativa non debba assumere i lavoratori, né che siano assunti dalla PAT. L'assunzione avviene per il tramite di cooperative di produzione e lavoro o cooperative sociali consorziate a Consorzio Lavoro Ambiente o Consolida, Consorzi ai quali il Servizio affida la realizzazione delle attività di cui alla LP 32/90 mediante la stipula di contratti convenzionali che ne regolano l'esecuzione. Il contratto individuale di lavoro tra cooperativa e lavoratore è disciplinato da un apposito contratto collettivo, oltre che dalle norme di diritto comune che regolano tutti i rapporti di lavoro subordinato.

È di rilevante importanza che l'assegnazione del personale presso gli Enti non avviene necessariamente a tempo indeterminato, ma per la durata richiesta e secondo le necessità dell'Ente stesso. Solitamente l'assegnazione si protrae sino al momento in cui il lavoratore raggiunge il diritto alla pensione, ma se sopraggiungono fattori ostativi, il personale può non essere confermato, rimanendo comunque assunto dalla cooperativa datore di lavoro. Sarà onere del Servizio individuare altro luogo di lavoro.

La manodopera maschile è occupata prevalentemente nei cantieri propri della LP 32/90, cioè in attività di ripristino e valorizzazione dell'ambiente, conservazione della natura, manutenzione delle piste ciclabili provinciali, realizzazione, abbellimento e cura dei parchi pubblici, ecc. La manodopera femminile è invece preva-



lentamente occupata in attività di servizi, quali la custodia presso musei, castelli, biblioteche, in attività di animazione presso case di riposo o altre strutture assistenziali, in attività di front-office presso pubbliche amministrazioni.

IL NUOVO MODELLO DEL “PROGETTONE SOCIALE”

L'anno 2010 ha segnato l'effettivo avvio di un parallelo canale di inserimento lavorativo, alternativo al Progettone tradizionale, definito “Progettone sociale”.

Nello specifico, tale progetto è stato attivato a sostegno di quel segmento di manodopera particolarmente debole sotto il profilo psicofisico, già in forza alle cooperative convenzionate negli ambiti di lavoro tradizionali, che ha sviluppato problematiche tali da rendere inadeguata la prestazione lavorativa nelle attività ordinarie, comprese quelle meno gravose e impegnative quali la custodia all'interno dei musei.

In tal modo il Servizio Conservazione della Natura e Valorizzazione Ambientale può perseguire il proprio fine istituzionale di portare alla pensione tutti i lavoratori in forza, assicurare un'adeguata qualità nella produzione ed erogazione dei servizi mediante inserimenti lavorativi per quanto possibile rispondenti alle richieste degli Enti e, al contempo, ottemperare ai principi del collocamento mirato ed individualizzato che la LP 32/90 ha recentemente introdotto quale elemento cardine per una migliore gestione delle risorse umane.

Pur trattandosi di una quota residua rispetto al totale dei lavoratori già inseriti, i beneficiari possono contare su un costante monitoraggio da parte di personale esperto ed operare in un contesto lavorativo nel quale la prestazione possa non essere significativa in termini di

risultato. È quindi un strumento fondamentale ideato nell'interesse del lavoratore per valorizzare al meglio le residuali competenze lavorative e relazionali.

La Giunta provinciale, con propria deliberazione n. 1329/09, ha individuato nella Cooperazione sociale il soggetto imprenditoriale che meglio può rispondere alle necessità sopra esposte, in grado di elaborare percorsi individualizzati di accompagnamento personale e professionale, per garantire il sostegno all'occupazione delle fasce deboli sino alla maturazione dei requisiti minimi pensionistici.

Nel corso del 2010 il Servizio Conservazione della Natura e Valorizzazione Ambientale ha inserito tramite il Progettone sociale 24 lavoratori in attività lavorative di interesse pubblico proprie della cooperazione sociale.

ASSUNZIONE E DESTINAZIONE ALL'ATTIVITÀ LAVORATIVA DEI LAVORATORI

Il Servizio si occupa dell'assunzione a tempo indeterminato delle persone segnalate dal Servizio Lavoro, presso le cooperative di lavoro affidatarie delle attività. La collocazione avviene previa conoscenza dei lavoratori/ici segnalati mediante l'effettuazione di colloqui di gruppo e, se necessario, anche singolarmente. La destinazione dei lavoratori e delle lavoratrici avviene tenendo conto delle esperienze lavorative precedenti, delle attitudini, delle predisposizioni manifestate e della residenza. Queste informazioni vengono incrociate con le richieste che provengono dagli enti e delle attività che il Servizio ha in programma al fine di trovare per ognuno la collocazione più utile. Nel tempo sono comunque possibili aggiustamenti e rettifiche al fine di soddisfare esigenze lavorative od opportunità che possono sopravvenire dopo l'assunzione e la prima destinazione.



1. Inserimenti al lavoro

Lavoratori segnalati dal Servizio Lavoro e dal Servizio Emigrazione e Solidarietà Internazionale

DONNE U45

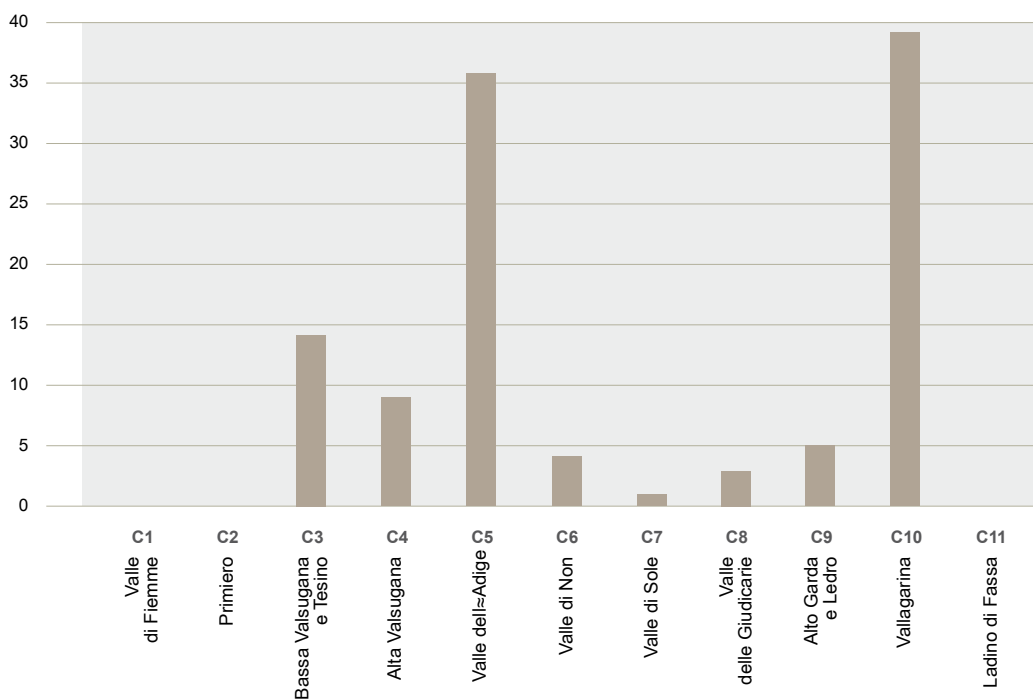
Per U45 si intendono le donne con più di 45 anni di età

Totale segnalazioni	111
di cui assunte	93
di cui non assunte	18

Motivazioni della non assunzione	
In attesa di collocazione	2
Richiesta di differimento assunzione	12
Non idonee ad alcuna attività	1
Già inserite in attività lavorative	-
Rifiuto	2
Assenza alla convocazione	1
Prive di cittadinanza italiana	-
TOTALE	18



Provenienza donne U45 segnalate





UOMINI U50

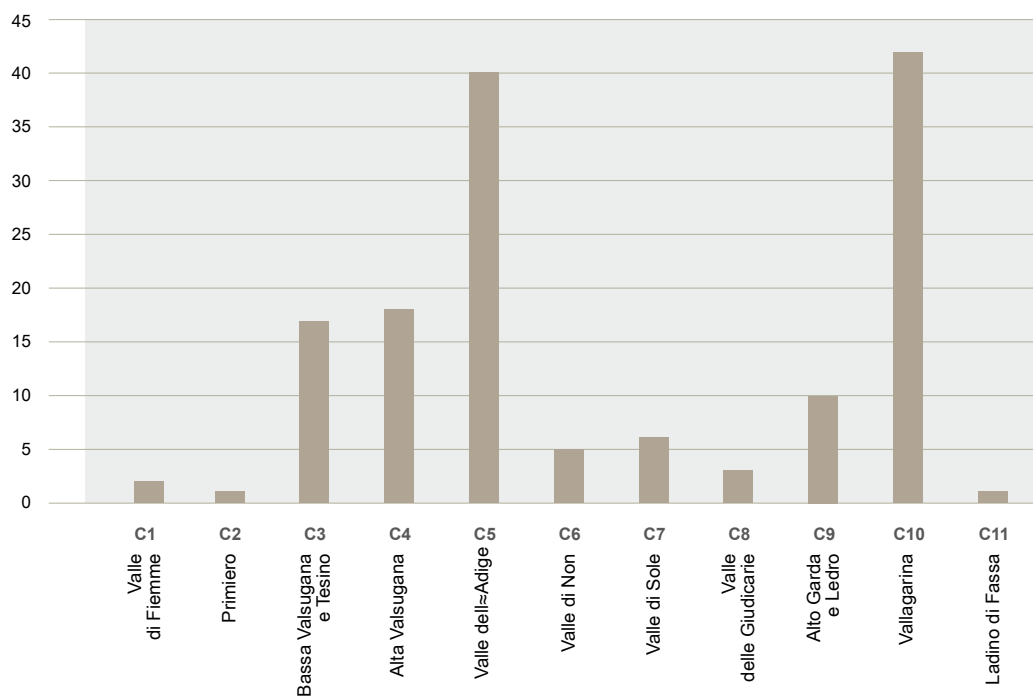
Per U50 si intendono gli uomini con più di 50 anni di età

Totale segnalazioni	145
di cui assunti	122
di cui non assunti	23

Motivazioni della non assunzione

In attesa di collocazione	9
Richiesta di differimento assunzione	6
Non idonei ad alcuna attività	-
Già inseriti in attività lavorative	-
Assenza alla convocazione	6
Rifiuto	-
Privi di cittadinanza italiana	-
Pensione	2
TOTALE	23

Provenienza uomini U50 segnalati





2. Uscite dal lavoro

uomini U50	60
donne U45	55
TOTALE	115

La differenza fra le entrate (n.215) e le uscite (n.115) porta ad uno sbilancio in positivo di n.100 lavoratori.

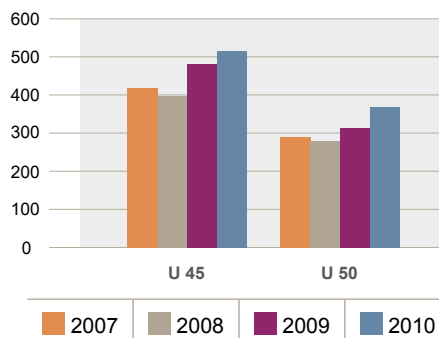
Motivazioni delle uscite	uomini U50	donne U45
Decessi	3	-
Dimissioni	8	7
Licenziamenti	5	4
Pensionamenti	44	44
Fine contratto	-	-
TOTALE	60	55

3. Gli occupati al 31 dicembre 2010

Occupati a tempo indeterminato	Totale occupati	donne U45	uomini U50
Cantieri	290	47	243
Musei e castelli	220	187	33
Biblioteche	94	87	7
Assistenza CRZ e CRM	77	31	46
IPAB e Istituti Socio-assistenziali	77	74	3
Azienda per i Servizi Sanitari	23	11	12
Altro	88	68	20
Progettone sociale	24	10	14
TOTALE	893	515	378

Occupati a tempo indeterminato

Anno	U45	U50	Totale
2007	423	285	708
2008	417	283	700
2009	481	316	797
2010	515	378	893





Occupati a tempo parziale	TOTALE	di cui U45	di cui U50
Attività di cantiere	1	1	0
Altre attività (musei, biblioteche - CRM - IPAB)	105	95	10

Occupati a tempo determinato	TOTALE	di cui U45	di cui U50
Altre attività (musei, biblioteche - CRM - IPAB)	49	21	28
Attività di cantiere	219	5	214





4. La formazione

Attività formative	Numero lavoratori coinvolti in attività formative	Totale ore di formazione
Rischi generali (D.Lgs.- 81/08)	363	2466,5
Rischi particolari (uso motosega-decespugliatore etc...)	80	620
Primo soccorso	51	408
Antincendio	77	616
Ai capisquadra per il coordinamento delle attività di cantiere	1	37,5
Addetti ai servizi ausiliari alla persona	27	187
TOTALE	599	4335

Una particolare attenzione è stata posta alla formazione dei capisquadra che operano sui cantieri. Le attività di cantiere sono attuate per mezzo di squadre composte da 5-6 unità di personale, prevalentemente maschile, coordinate da un lavoratore cui è assegnata la qualifica di caposquadra. Tale soggetto deve possedere particolari capacità e abilità funzionali alla risoluzione delle molteplici problematiche che insorgono sul cantiere, sia riguardo la gestione dei lavoratori, della loro sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, sia riguardo la corretta esecuzione delle opere.

Per impartire le opportune conoscenze che la qualifica richiede, ogni anno sono organizzati corsi di formazione teorici e pratici, ove i parte-

cipanti apprendono le tecniche basilari di comunicazione necessarie per la gestione dei conflitti, per esercitare la leadership all'interno della squadra e per pianificare il lavoro del gruppo. Inoltre, particolare rilievo assume la tematica della sicurezza e salute dei lavoratori a fronte delle specifiche responsabilità che la legge attribuisce al caposquadra in qualità di preposto. Il tema sicurezza è analizzato non solo sotto il profilo normativo, ma anche e soprattutto con riferimento all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali e collettivi, nonché all'uso corretto delle attrezzature e dei materiali.

Infine, sono previsti moduli formativi a tema specifico di carattere pratico in materia di floricoltura, costruzione muri a secco e utilizzo del legno.

5. Gli infortuni sul lavoro

Tipologia di infortunio	N° infortuni	Giorni di assenza
Movimentazione di carichi	3	44
In itinere	13	453
Uso macchinari movimento terra	0	0
Uso attrezzature manuali elettriche ed a scoppio	6	253
Cadute, scivolamenti	18	722
Altro	26	117
TOTALE	66	1589